

УДОСКОНАЛЕННЯ ПОРЯДКУ НАДАННЯ ВІДПУСТОК У ПРОЕКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

Процес правотворення, пов'язаний із кодифікацією трудового законодавства і підготовкою проекту Трудового кодексу України, вимагає аналізу всіх глав цього проекту, нормами однієї з них (гл. 3) і буде здійснюватися регулювання порядку надання відпусток працівникам.

Правовому регулюванню відпусток приділялось достатньо уваги в юридичній літературі, зокрема такими вченими, як Н. Б. Болотіна, В. С. Венедиктов, В. М. Венедиктова, Л. П. Гаращенко, Г. С. Гончарова, В. В. Жернаков, І. В. Зуб, Д. О. Карпенко, О. І. Процевський, В. Г. Ротань, Б. С. Стичинський, Г. І. Чанишева та ін. Проте, не примешуючи значення досліджень з цієї тематики вчених у галузі трудового права, слід зазначити, що проблемні питання регулювання відпусток у проекті Трудового кодексу України ще не були предметом наукового дослідження. Тому метою даної публікації є розроблення на підставі аналізу положень проекту Трудового кодексу України та чинного законодавства конкретних пропозицій, спрямованих на удосконалення норм, які в майбутньому будуть регулювати надання відпусток найманам працівникам.

Перш за все доцільно зауважити про неправильну методологічну побудову проекту Трудового кодексу щодо розташування та використання категоріального апарату, яким оперує законодавець.

У деяких главах, з чого цілком логічно і повинні починатися глави, дані поняття основних категорій, зокрема «трудова відносина», «трудова угода», «працівник», «роботодавець», «сумісництво», хоч самі визначення цих та інших понять є дискусійними і не завжди однозначними, на що вже зверталась увага в юридичній літературі.

Що ж до глави «Відпустки», то ні загального визначення, що таке «відпустка», ні жодного з визначень видів відпусток («основна трудова відпустка», «додаткова трудова відпустка», «творча відпустка», «заохочувальна відпустка», «навчальна відпустка», «соціальна відпустка», «відпустка без збереження заробітної плати») законодавцем не надається. Відсутність цих понять призводить до неточностей при віднесенні тієї чи іншої відпустки до окремого виду, зокрема чи є відпустка особам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, соціальною? У зв'язку з цим в окремій статті проекту Трудового кодексу України доцільно було б дати загальне визначення відпустки та кожного з її видів. При цьому слід зазначити, що понятійний апарат відпусток вже розроблений в юридичній літературі і може бути використаний законодавцем [1].

Потребують суттєвого уточнення і норми, що регулюють порядок використання та встановлення часу надання відпустки працівниками. Так, при розгляді проекту Трудового кодексу України у другому читанні гостру критику в народних депутатів викликав п. 3 ст. 169 проекту, в якому зазначається, що час

відпусток, які мають цільове призначення, повинен використовуватися відповідно до такого призначення. Порухення вимог про цільове використання відпустки є дисциплінарним проступком і покладає на працівника обов'язок повернути грошові суми, отримані ним за використані дні відпустки. Слід зазначити, що переважна більшість відпусток мають відповідне цільове призначення: щорічні основна та додаткові трудові відпустки надаються для оздоровлення та відпочинку працівника, метою творчої відпустки є завершення роботи над дисертацією, підручником, навчальна відпустка має забезпечити складання іспитів, відвідування настановних занять, підготовку і захист дипломного проєкту тощо, тобто її метою є забезпечення процесу навчання учня, студента, аспіранта. Відпустка по догляду за дитиною має на меті забезпечити догляд та виховання дитини до певного віку. На нашу думку, п. 3 ст. 169 проєкту можна застосовувати не до всіх видів відпусток. Якщо вимога щодо використання часу відпусток у відповідності з їх цільовим призначенням у переважній більшості випадків заперечень не викликає, то запровадження цієї вимоги щодо щорічної трудової відпустки, на наш погляд, є передчасним. Запровадження цієї вимоги щодо щорічної трудової відпустки означає, що в період відпустки працівник повинен виключно відпочивати і не має права працювати на будь-якій іншій, скажімо, тимчасовій роботі. Ця норма запозичена із зарубіжного законодавства високорозвинених країн, де заробітна плата повністю забезпечує потреби працівника, що дозволяє йому використовувати відпустку виключно за цільовим призначенням, а роботодавцеві вимагати саме такого використання відпустки, після якої працівник міг би повноцінно працювати на даного роботодавця. Крім того, термін тривалості щорічної відпустки у багатьох, навіть високорозвинених, країнах є значно меншим, ніж в Україні, наприклад у Канаді всього 14 календарних днів. В Україні тривалість щорічної основної відпустки довша, навіть мінімальна становить 24 календарних днів і це, звичайно, добре, але, на жаль, ця відпустка не забезпечена матеріально. У нас, коли заробітна плата часто ще не відповідає навіть прожитковому мінімуму, для переважної більшості працівників відкласти собі кошти на відпочинок, а тим більше на оздоровлення дуже важко. Матеріально не може забезпечити мету відпустки і середня заробітна плата, яку отримує працівник на час перебування у відпустці. Тому, на нашу думку, введення такої норми щодо використання щорічних трудових відпусток є передчасним, оскільки це обмежує можливості працівникові щодо забезпечення матеріальних потреб своєї сім'ї. У зв'язку з викладеним, було б доцільним не поширювати дію норми, передбаченої п. 3 ст. 168 проєкту, на щорічні трудові відпустки.

Викликає заперечення і редакція ст. 186 проєкту Трудового кодексу України, де зазначається, що якщо працівник має право на щорічну додаткову відпустку на кількох підставах, додаткова відпустка надається йому на одній підставі, обраній працівником. І тут же у реченні другому наголошується, що порядок надання щорічної додаткової відпустки на кількох підставах визначається Кабінетом Міністрів України. Отже, звідси випливає, що працівнику може бути надана щорічна додаткова відпустка за кількома підставами, а не лише за однієї

з них. Тоді чому б не визначити випадки і порядок надання відпустки за кількома підставами у самому проекті Трудового кодексу України, а не залишати це на розсуд Кабінету Міністрів України, тим паче, що тоді це питання буде регулюватися не кодексом, а постановою Кабінету Міністрів, тобто підзаконним актом? Це суперечить принципам здійснення кодифікації, у процесі якої передбачається максимальне включення всіх норм чинного законодавства до кодексу, у зв'язку з чим буде відмінено і сам Закон України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 року [2], оскільки він ввійде структурною частиною до Трудового кодексу. Крім того, не можна погодитись з самою нормою, яка передбачає, що додаткова відпустка може бути надана лише за однією підставою, обраною працівником. Адже кожен з видів додаткової відпустки (додаткова трудова відпустка за роботу із шкідливими і важкими умовами праці, додаткова трудова відпустка за особливий характер праці, додаткова трудова відпустка за роботу на умовах ненормованого робочого часу) має своєю метою компенсацію несприятливих факторів щодо здоров'я працівника та його оздоровлення і відпочинок. Заборона законодавцем надавати відпустку за кількома підставами є обмеженням права працівника на відпочинок. І, якщо, наприклад, працівник працював в особливих геологічних умовах та ще на умовах ненормованого робочого часу, то він має право на відпустку за двома підставами — за особливий характер праці і за роботу в умовах ненормованого робочого часу. І якщо працівник обере додаткову відпустку за особливий характер праці, оскільки вона більшої тривалості — до 35 календарних днів, то тоді робота на умовах неповного робочого часу нічим йому не компенсується — ні наданням відпустки, ні додатковою оплатою. У зв'язку з викладеним, доцільно внести зміни до ст. 186 проекту Трудового кодексу, надавши право працівникові на додаткову відпустку за кількома підставами та визначивши в самому Кодексі порядок надання таких відпусток.

Викликає певні критичні зауваження і норма ст. 181 проекту, яка закріплює надання щорічної додаткової відпустки за роботу на умовах ненормованого робочого часу та її тривалість. Щорічна додаткова відпустка на умовах ненормованого робочого часу надається працівникам до 7 календарних днів. Список посад, робіт та професій, що дає право на відпустку за роботу на умовах ненормованого робочого часу, визначається колективним чи трудовим договором. По-перше, список не може визначатися конкретним трудовим договором, оскільки він іде самостійним додатком до колективного договору і стосується всіх працівників. А от конкретна тривалість такої відпустки може і повинна визначатися саме в трудовому договорі. По-друге, норма цієї статті практично відтворена повністю із Закону України «Про відпустки», який, як відомо, прийнятий вже під час дії нової Конституції України від 28 червня 1996 року [3]. І ця норма щодо тривалості відпустки за роботу на умовах ненормованого робочого часу вже на той час суперечила ч. 3 ст. 22 Конституції України, згідно з якою при прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав та свобод. Адже норма п. 2 ч. 1 ст. 8 Закону України «Про відпустки», встановлюючи тривалість

відпустки працівникам з ненормованим робочим днем до 7 календарних днів, скоротила тривалість цього виду відпустки порівняно з раніше чинним трудовим законодавством, згідно з яким тривалість такої відпустки становила від 6 до 12 робочих днів. При переведенні тривалості додаткової відпустки за роботу в умовах ненормованого робочого дня, яке згідно з роз'ясненнями Міністерства праці і соціальної політики України «Щодо практичного застосування частини першої статті 5 та частини четвертої статті 24 Закону України “Про відпустки”» від 12 лютого 1997 року № 10/2-493 [4] здійснюється за формулою $N_{\text{к.д.}} = N_{\text{р.д.}} \times 7 : 6$, тривалість додаткової відпустки за роботу в умовах ненормованого робочого часу мала б становити від 7 до 14 календарних днів, але аж ніяк не до 7 календарних днів.

Таким чином, і в Законі України «Про відпустки», і в проекті Трудового кодексу України звужений обсяг існуючого раніше права працівників на відпочинок за роботу на умовах ненормованого робочого часу. У зв'язку з викладеним доцільно ч. 1 ст. 181 проекту Трудового кодексу України викласти у такій редакції: «Щорічна додаткова трудова відпустка на умовах ненормованого робочого часу надається працівникам тривалістю від 7 до 14 календарних днів. Список посад, робіт, професій, що дає право на відпустку за роботу на умовах ненормованого робочого часу, визначається колективним договором. Конкретна тривалість відпустки за роботу в умовах ненормованого робочого часу визначається трудовим договором».

Потребують редакційного узгодження і норми, які передбачають порядок, включаючи час, надання щорічної трудової відпустки. Згідно з п. 1 ст. 189 проекту щорічна трудова відпустка надається згідно з графіком, який складається і доводиться роботодавцем до відома працівників не пізніше ніж 15 січня поточного календарного року. Час надання щорічної відпустки визначається графіком, який складається роботодавцем з урахуванням потреб виробництва, особистих інтересів працівників та наявності можливості для їх відпочинку. Тобто в кінцевому підсумку час надання щорічної відпустки визначається роботодавцем. Але ця норма суперечить п. 2 ст. 318 цього ж проекту, згідно з якою «час надання відпустки встановлюється трудовим договором. У разі коли час надання відпустки не був встановлений у трудовому договорі, працівник вправі вимагати надання відпустки в період, який він вважає за необхідний, попередивши роботодавця не пізніше ніж за 14 календарних днів». Отже, відповідно до п. 2 ст. 318 проекту час надання відпустки визначається не графіком відпусток, а трудовим договором, а у випадку, якщо така умова в ньому не передбачена, час надання відпустки визначається самим працівником.

На нашу думку, при вирішенні даного питання слід відтворити ч. 4 і 5 ст. 79 чинного КЗпП України, у зв'язку з цим п. 1 ст. 189 проекту доцільно викласти у такій редакції: «Черговість надання відпусток визначається графіками, які затверджуються роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим органом, уповноваженим на представництво колективом найманих працівників. При складанні графіків

ураховуються інтереси виробництва, особисті інтереси працівників та можливості їх відпочинку.

Конкретний період надання щорічних відпусток у межах, установлених графіком, узгоджується між працівником і роботодавцем, який зобов'язаний письмово повідомити працівника про дату початку відпустки не пізніше як за два тижні до встановленого графіком терміну».

Викликає певні заперечення і п. 2 ст. 195 проекту Трудового кодексу України, який передбачає, що тривалість, порядок, умови надання та оплати творчих відпусток визначаються Кабінетом Міністрів України. Як уже наголошувалось, процес кодифікації передбачає об'єднання в одному законодавчому акті всіх чинних нормативно-правових актів, в яких врегульовано зазначене питання. Тим паче що з деяких питань (трудовий договір — порядок прийняття на роботу) автори проекту підійшли саме з таких позицій, детально виписавши процедурні норми, що регулюють порядок прийняття на роботу і укладення трудового договору. У зв'язку з викладеним доцільно саме в § 5 гл. 3 проекту Трудового кодексу України, а не в підзаконному акті, детально врегулювати тривалість, умови, порядок надання та оплати творчих відпусток.

Одним з гострих питань, які до цих пір виникають на практиці і викликають трудові спори між працівниками і роботодавцями, є надання відпустки за сумісництвом. Адже саме п. 14 ст. 25 Закону України «Про відпустки» (підп. 13 п. 1 ст. 206 проекту Трудового кодексу України), який передбачає надання відпустки в обов'язковому порядку без збереження заробітної плати працівникам-сумісникам на термін до закінчення відпустки за основним місцем роботи», трактувався багатьма роботодавцями як право працівників, які працюють за сумісництвом, тільки на відпустку без збереження заробітної плати за місцем роботи за сумісництвом. При цьому поза увагою залишалась норма ст. 2 Закону України «Про відпустки», згідно з якою право на відпустку мають громадяни України, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи. Іноземні громадяни та особи без громадянства, які працюють в Україні, мають право на відпустку нарівні з громадянами України. Право на відпустку забезпечуються гарантованим наданням відпустки зазначеної тривалості із збереженням на її період місця роботи (посади), заробітної плати (допомоги) у випадках, передбачених вказаним Законом. Отже, незалежно від того, працюють особи за трудовим договором на умовах сумісництва чи ні, всі вони мають право на щорічну оплачувану трудову відпустку. Аналогічна норма передбачена у ст. 167 проекту Трудового кодексу України, згідно з якою кожен працівник, який виконує роботу в межах трудових відносин з юридичною або фізичною особою, має право на відпустку. А сумісники, як уже було наголошено, виконують роботу за сумісництвом, перебуваючи з роботодавцем саме у трудових відносинах. Стаття 168 проекту Трудового кодексу України серед гарантій працівникам, які мають право на відпустку, передбачає здійснення гарантійних виплат на період відпустки у розмірі середньої заробітної плати. Отже, згідно

з проектом і працівники-сумісники за суміщуваною роботою мають право на оплачувану відпустку. Проте у підп. 13 п. 1 ст. 206 проекту залишається норма, аналогічна п. 14 ст. 25 Закону України «Про відпустки», яка викликає, як уже наголошувалось, неоднозначне її тлумачення практичними працівниками.

Для уникнення в майбутньому різночитання, неоднозначного розуміння цієї норми підп. 13 п. 1 ст. 206 проекту Трудового кодексу України доцільно викласти у такій редакції: «підп. 13) сумісникам — на строк до закінчення відпустки за основним місцем роботи, у разі якщо щорічна трудова відпустка по роботі за сумісництвом менша тривалості відпустки за основним місцем роботи».

Викликає певні заперечення і формулювання п. 2 ст. 206 проекту Трудового кодексу України, згідно з яким при наявності у працівника права на відпустку без збереження заробітної плати на декількох підставах відпустка надається за однією з підстав на вибір працівника. Чи значить це, що працівник не може використати дві чи кілька відпусток без збереження заробітної плати одночасно, чи він вже не може використати відпустку без збереження заробітної плати за іншою підставою протягом робочого року взагалі? Цілком зрозуміло, що норма буде неоднозначно тлумачитися та застосовуватися на практиці. На наш погляд, всі види відпусток без збереження заробітної плати мають цільове призначення і підстави, у зв'язку з якими вони надаються, є в багатьох випадках заздалегідь непередбачуваними (смерть рідних по крові або шлюбу, одруження, хвороба тощо), тому при використанні відпустки за однією з підств працівника не можна позбавляти права на відпустку за іншою підставою. Не можна позбавляти працівника права на відпустку без збереження заробітної плати за однією з підстав і в тому випадку, коли працівник має право на таку відпустку одночасно за кількома підставами. Йому слід надати таку відпустку сумарно за всіма підставами, оскільки для вирішення особистих справ, з причин яких надаються ці види відпусток без збереження заробітної плати, потрібен вільний від роботи час, і часто ці справи не можуть вирішуватися одночасно. При цьому не слід боятися, що працівник буде тривалий час перебувати у відпустці, адже ця відпустка без збереження заробітної плати, крім того, за цей період йому не відраховуються страхові внески до пенсійного фонду, що впливає на розмір його пенсії, тому працівник буде сам зацікавлений приступити до роботи і отримувати заробітну плату. У зв'язку з цим п. 2 ст. 206 проекту Трудового кодексу України доцільно викласти у редакції: «За наявності у працівника права на відпустку без збереження заробітної плати за кількома підставами відпустка надається за кожною з підстав сумарно або окремо».

Сформульовані пропозиції сприятимуть удосконаленню норм проекту Трудового кодексу України, однозначному розумінню при їх практичному застосуванні в майбутньому, а отже, запобіганню виникненню трудових спорів між роботодавцями та працівниками.

Література

1. Гаращенко Л. П. Правове регулювання відпусток за законодавством України. — К.: Павлім, 2003. — 172 с.

2. Відомості Верховної Ради України. — 1997. — № 2. — Ст. 4.
3. Відомості Верховної Ради України. — 1996. — № 30. — Ст. 141.
4. Людина і праця: Інформ. бюл. Мішпраці України. — 1997. — № 2–3.

УДК 347.764(477)

І. М. Сирота

РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ ТА ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УКРАЇНИ

Формування та реалізація нової національної системи в Україні все більше набирає темпу, розвивається соціальне страхування як основа пенсійного забезпечення. Найбільший позитив — це те, що за нормами нового законодавства перераховані пенсії понад 13 млн осіб. Такі перерахунки здійснено лише в Україні, на відміну від інших країн, де також проводилась пенсійна реформа.

І при цьому не варто забувати, що за три роки розміри пенсій збільшилися втричі. Якщо до запровадження реформи лише 232 тис. осіб отримували пенсії вищі за прожитковий мінімум для непрацездатних, то за цей період їх кількість збільшилась у 42 рази і нині становить 10 млн осіб, або 96% від загальної чисельності пенсіонерів. А середній розмір пенсії, якщо порівняти дані на 1 січня 2003-го і 2007 року, зріс у три рази — з 136,85 грн до 406,82 грн [1].

У новому пенсійному Законі України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 9 липня 2003 року [2] було встановлення норму: при зростанні середньої заробітної плати в Україні порівняно з попереднім роком пенсії підвищуються на коефіцієнт, який відповідає не менше 20% темпів цього зростання. Таке підвищення пенсій проводилось в 2005, 2006 і 2007 роках.

На відміну від попередніх років, коли перерахунок пенсій відбувався лише один раз на рік, то тільки у 2007 році цей перерахунок проводився тричі. Темп зростання пенсій дорівнюватиме темпам зростання середньої заробітної плати.

З 1 жовтня 2007 року у зв'язку із черговим підвищенням прожиткового мінімуму з 406 до 411 грн підвищуються і мінімальні пенсії — з 410 до 415 грн.

На забезпечення виплати пенсій у підвищених розмірах будуть спрямовані передусім власні кошти Пенсійного фонду, зростання яких передбачається у 2007 році до 90 мрд грн, а також кошти державного бюджету України. Ці кошти є ресурсом підвищення пенсій, враховуючи те, що новий пенсійний закон спонукає до сплати внесків всіх працюючих громадян.

Адже принцип пенсійного забезпечення без урахування персонального внеску до Пенсійного фонду, який діяв до 2004 року, в новому пенсійному законі був замінений на страховий: встановлення диференційованих пенсій з урахуванням участі застрахованої особи у формуванні коштів Пенсійного фонду впродовж всього трудового життя. Тепер при призначенні пенсій та зарахування до страхового стажу будуть враховуватися лише ті періоди, за які сплачено страхові внески до пенсійного фонду.